

RYHMÄNOHJAAJAN TYÖN HAASTEET JA TYÖNKUVAN SELKEYTTÄMINEN AMMATILLISELLA TOISELLA ASTEELLA

Sisältö

1 JOHDANTO	2
1.1 Ryhmänohjaaja ammatillisella toisella asteella	2
1.2 Tutkimusta ryhmänohjauksesta	4
2 MINÄPYSTYVYYDEN VAIKUTUS RYHMÄNOHJAAJAN TYÖHÖN ..	4
2.1 Minäpystyvyys	5
2.2 Kollaboraatio	5
2.3 Työn mielekkyys	7
3 MENETELMÄT	7
3.1 Tutkimuskysymys	8
3.1.1 Tutkimukseen valitut koulut	9
3.1.2 Tutkimukseen osallistujat	10
3.2 Aineisto ja sen keruu	10
3.2.1 Kyselytutkimus	10
3.2.2 Haastattelu	12
3.3 AINEISTON ANALYSOINTI	13
3.3.1 Kyselyn analysointi	13
3.3.2 Haastattelun analysointi	14
4 TUTKIMUKSEN TULOKSET	14
4.1 Kyselyn satoa	14
4.1.1 Ryhmänohjaajan työ muutoksessa	15
5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA, LUOTETTAVUUS	16
6 PROSESSIN ANALYYSI	16
7 LÄHTEET	17
9 LIITTEET	18

1 JOHDANTO

Toimittuani reilun seitsemän vuoden ajan ryhmänohjaajana ammatillisessa erityisoppilaitoksessa on opiskelijoiden kanssa törmätty tilanteisiin, jolloin ei ole kysytty kuka hoitaa, milloin ja millä resurssilla, vaan yllättäen tullut tilanne on hoidettu sillä hetkellä ja niiden toimijoiden kanssa, jotka tilanteeseen on saatu järjestettyä ja vielä niin hyvin kuin mahdollista. Se ei kuitenkaan tarkoita sitä, että ryhmänohjaajat pystyvät mihin tahansa tai, että heidän pitäisi venyä äärirajoilleen. Se ei myöskään tarkoita sitä, että ryhmänohjaajan työhön ei tule resursoida enemmän aikaa kuin mitä tällä hetkellä tehdään.

Ryhmänohjaaja on yksi tärkeimmistä opiskelijan ohjaukseen koulutuksen aikana osallistuvista henkilöistä. Ryhmänohjaaja kaipaa yhä enemmän tukea ja työvälineitä, koko ajan haastavammaksi käyvässä työssään. Aikaa ei tunnut olevan, opiskelijat vaativat yhä enemmän ja työnantajan vaatimukset lisääntyvät eikä työstä saatu korvauskaan ole kovin suuri. Työ on muuttunut myös itsenäisestä asiantuntijasta moniammatillisen verkoston osatoimijaksi, yhdeksi asiantuntijaksi ryhmässä.

Tutkimuksia toisen asteen ryhmänohjaajan työstä ei ole tehty. Kouluhallitus on julkaissut vuonna 1984 raportin Ilitalukion ryhmänohjauksesta (Ilitalukion ryhmänohjaus, 1984) ja muutamia kehittämishankkeita ja opinnäytetöitä on tehty mm. ammattikorkeakoulun opettajaopintoihin.

Haluan omalla tutkimuksellani tarkastella tätä haasteellista työtä, siihen varattujen resurssien riittävyyttä sekä sitä, miten työtä tulisi tulevaisuudessa kehittää.

1.1 Ryhmänohjaaja ammatillisella toisella asteella

Ryhmänohjaus on yksi ohjauksen muoto koulumaailmassa. Ohjaukseen osallistuvat eri toimijat ja jokaisella on todennäköisesti ohjauksesta erilaisen käsitys.

Laki ammatillisesta koulutuksesta määrittelee, että nuorille järjestettävässä koulutuksessa tulee olla yhteistyössä kotien kanssa. Laki ei kuitenkaan määrittele kenen yhteyttä on hoidettava, mutta yleensä se jää ryhmänohjaajan harteille. Laki määrittelee myös, että koulutuksen järjestäjän tulee olla yhteistyössä myös elinkeino- ja muun työelämän kanssa. Usein yhteistyötä työelämään ylläpitää ryhmänohjaaja, joka toimii usein myös työssäoppimiseen liittyvien asioiden hoitajana. (Laki ammatillisesta koulutuksesta, 5§, 6§)

Ryhmänohjaajan rooli opiskelijoiden ohjauksen, yhteistyön ja tukitoimien onnistumisen kannalta on monessa raportissa ja projektissa, kuten Joint-Nivel- ja COOPER- projekteissa (Hakala, Haapala, Järvinen & Strand 2007, 1) todettu hyvin merkittäväksi. Etenkin Cooper-projektin tavoitteena, oli kehittää toisen asteen ammatillisen koulutuksen opettajien ja opiskelijahuollon yhteistyötä sekä kehitellä keinoja opiskelijoiden tukemiseen opintojen etenemisessä. Tavoitteena oli myös kehitellä työkaluja ja käytäntöjä ryhmänohjaajan työhön.

Vaikka ryhmänohjaajalla on merkittävä rooli opiskelija ryhmään ryhmäyttämässä, opintoihin sitouttamisessa sekä vuorovaikutustaitojen kehittämisessä on yleensä resursseja ja työvälineitä liian vähän. Suurin osa ryhmänohjaajan työstä tehdään muun opetuksen yhteydessä oppitunneilla. Vaikka ohjauksen tarve on tarpeen oppitunneillakin, tulisi ryhmänohjaukseen olla myös erilliset tunnit. Aikaa erilliseen ryhmänohjauksen tai henkilökohtaukseen ei useinkaan ole järjestetty. (Hakala et al. 2007, 3; Kantola 2001, 133)

Ryhmänohjaajien yksi tehtävä on koulun ja kodin välinen yhteistyö, eikä siihen ole useinkaan varattu resursseja. (Hakala et al. 2007, 3) Useimmissa kouluissa ryhmänohjaajan työhön on varattu yksi tunti viikossa eli 38 tuntia vuodessa. Jos luokassa on 20 opiskelijaa tai vaikka kymmenen erityisopiskelijaa, ei aikaa ole koko vuotta kohden kuin 2-4 tuntia opiskelijaa kohden. Tällä resurssilla on hoidettava mm. ryhmäyttäminen, erilaiset keskustelut ryhmässä ja kahden kesken, yhteistyö kotiin, jatkosijoittuminen, kirjaukset opiskelijarekisteriin,

Henkilökohtaiset opetussuunnitelmat (HOPS) sekä mahdolliset Henkilökohtaisen opetuksen järjestämistä koskevat suunnitelmat (HOJKS) ja niin edelleen.

Ryhmänohjaajan työ on erilaista eri koulutusaloilla. Tekniikan ja liikenteen alalla ohjaustyö on varmasti toisenlaista kuin esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla. Myös muut tekijät, kuten koulun koko, henkilöstön määrä, opiskelijoiden ikä tai paikkakunta vaikuttavat ohjaustyöhön. (Hakala et al. 2007, 3)

Opettajalta ja ryhmänohjaajalta vaaditaan mm. substanssi- ja pedagogista osaamista, sosiaaliset ja eettiset valmiudet sekä käytännön koulutuksen monipuolista osaamista. Lisäksi vaaditaan kykyä ja valmiuksia moniammatilliseen yhteistyöhön, verkostotyöhön ja asiantuntijuuden jakamista koulun sisällä ja ulkopuolisten toimijoiden kanssa. (Rautiainen 2008, 39)

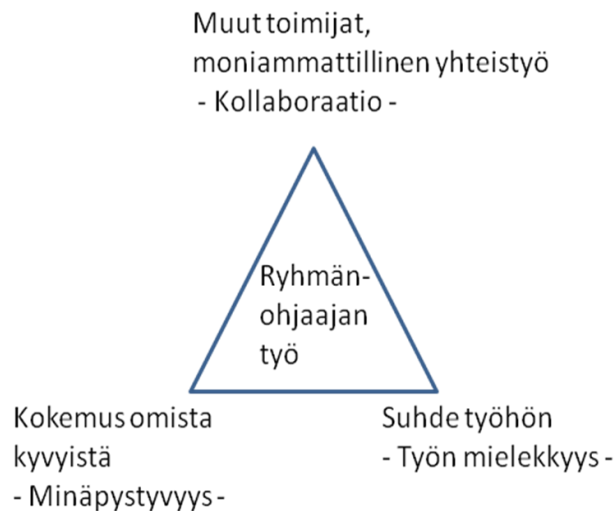
1.2 Tutkimusta ryhmänohjauksesta

Ammattiaineiden opettajalta, jotka yleensä toimivat ryhmänohjaajina vaaditaan paljon. Rautiaisen (2008, 39) mukaan heiltä vaaditaan substanssi- ja pedagogista osaamista, sosiaalisia ja eettisiä valmiuksia sekä käytännön työn monipuolista osaamista. Lisäksi vaaditaan moniammatillista yhteistyötä koulun sisällä ja yhteiskunnan muihin toimijoihin. Lista on pitkä ja vaativa. Kuinka paljon työ kuormittaa ryhmänohjaajia? Miten ryhmänohjaajat jaksavat tässä työssä? Täyttävätkö ammattiaineiden opettajat nämä vaatimukset? Näihin kysymyksiin haluan etsiä tässä tutkielmassa vastauksia.

2 MINÄPYSTYVYYDEN VAIKUTUS RYHMÄNOHJAAJAN TYÖHÖN

Lähtökohtana tutkielman viitekehyksenä oli yhteisöllisyyden eli kollaboraation vaikutus ryhmänohjaajan työhön. Myöhemmin kyselytutkimuksen analysointivaiheessa ja työn edetessä kollaboraation edelle nousivat

minäpystyvyys sekä työn mielekkyys. Ryhmänohjaajan työn haastellisuutta lähdettiin tarkastelemaan näiden kolmen teoriataustan näkökulmasta.



Kuvio 1. Ryhmänohjaajan työnkuvan määrittelyn viitekehykset.

2.1 Minäpystyvyys

2.2 Kollaboraatio

Ryhmänohjaajan työ on työskentelyä koulun eri alan ammattilaisten kanssa, työelämänedustajien, vanhempien, muiden opettajien ja joskus jopa viranomaisten kanssa.

Kollaboraatio, yhteisöllisyys (collaboration) on kahden tai useamman organisaation tai henkilön välillä yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi muodostettu molemmin puolin hyödyllinen ja hyvin määritelty suhde. Tämä suhde edellyttää yhteistä sitoutumista ja tavoitteellisuutta, yhdessä vastuullisesti tehden, valta ja vastuu sekä resurssit ja voitto jakaen. Se eroaa termeistä yhteistyö, yhteistoiminnallisuus (cooperation) ja yhteen sovittaminen (coordination), vaikka ne usein sekoitetaankin keskenään. (Mattessich, Murray-

Close & Monsey 2004, 4, 59)

Yhteistyö, yhteistoiminnallisuus (cooperation) on epävirallinen toiminta ilman yhteistä tehtävää, rakennetta tai suunnitelmaa. Tieto jaetaan tarvittaessa ja valtaa käyttää jokainen toimija itse, eikä siihen liity riskiä. Resurssit ovat myös jokaisella omat.

Yhteensovittaminen (coordination) on muodollisempi ja silloin luodaan yhteensopiva missio, tehtävä. Yhdessä luodaan suunnitelmat, roolit ja keskustelukanava. Vaikka valtaa ei jaetakaan, kasvavat kuitenkin yhteiset riskit. Resurssit ovat osallistujien saatavilla ja tulokset tunnustetaan.

Kollaboraatio, yhteisöllisyys (collaboration) merkitsee kestävää ja kokonaisvaltaista yhteistyötä. Kollaboraatio yhdistää kaksi erillistä organisaatiota yhdeksi tietyn tehtävän ja tavoitteen saavuttamiseksi. Tälle yhteistyölle luodaan suunnitelmat ja hyvin toimivat työskentelymuodot eri tasoille. Riskit kasvavat jokaisella resurssien ja maineen myötä. Resurssit ovat yhdistetty tai jaettu sekä tuotokset jaetaan.

Kollaboraatio (Collaboratio) ei itsessään ole pedagoginen metodi eikä psykologinen prosessi. Yhteisöllistä yhteistyötä tehdään sen takia, että se johtaa esimerkiksi erilaisiin ajatteluprosesseihin. Kooperaatio (co-operative) eli yhteistoiminnallisuus eroa kollaboraatiosta, josta myös käytetään suomennosta yhteisöllisyys siten, että kooperaatiossa jäsenten välillä etukäteen asetettu selvä työnjako, kuten tehtävät ja roolit. Jokainen ryhmän jäsen kokoaa oman osatehtävänsä, jotka kootaan yhteen. Kollaboraatiossa tehtävää ratkaistaan yhdessä. Työnjako on spontaania ja roolit joustavia. Tavoitteena on saavuttaa asioista samanlainen kuva eli yhteinen merkitys. (Tynjälä 1999, 152-153)

Yhteisöllisyyttä ryhmänohjaajan työssä tarvitaan päivittäin. Moniammatillisuus (Multiprofessional Cooperation) on yhteistyötä, mikä on perinteisesti hierarkista ja siinä on selkeät työnjaot. Yhteinen työskentely (Interprofessional Collaboration) termillä viitataan työskentelyyn, jossa asiantuntijuus on jaettu.

(Laitinen & Hirvonen 2006, 44)

Moniammatilliset ryhmät ovat lisääntyneet myös koulumaailmassa. Asioita ei ratkota enää yksin, vaan erilaista tukea ja moniammatillista asiantuntemusta on tarjolla. Työtä tehdään yhä enemmän yhdessä asiantuntemusta jakaen.

Moniammatillisuuden paras anti on laaja asiantuntijuus. Työyhteisöissä ei tarvita enää kapea-alaista tiedon osaamista, vaan ratkaisuja, erilaisten asiantuntemusten ja asiantuntijatiedon yhdistämistä. (Laitinen & Hirvonen 2006, 42)

Kollaboraatio, yhteistoiminnallisuus ei kuitenkaan välttämättä aina ole tehokasta tai sovinnaitakaan, vaikka siihen olisi satsattu resursseja. (Mattessich, Murray-Close & Monsey 2004, 4) Yhteisöllisyys vaatii luottamusta. (Koivumäki 2008, 10) Valitettavasti työyhteisössäkään ei aina luoteta muihin toimijoihin. Itse olen törmännyt opettajien epäluuloisuuteen mm. opiskeluhuoltoryhmää kohtaan. Yhteisöllisyys vaatii myös jokaisen osallisen osaamista, mutta sen pitää antaa tilaa myös yksilöllisyydelle ja itsenäisyydelle. Yhteisöllisyyteen on panostettava, se ei synny itsestään. (Raina 2003, 15-16)

2.3 Työn mielekkyys

Minkä tahansa työn, kuten myös ryhmänohjaajan työn tarkoitus on tuottaa ihmiselle aineellista ja henkistä hyvinvointia. Hyvinvoinnin tulee olla subjektiivinen kokemus. Ketään ei voi määrätä nauttimaan työstään.

Psykososiaalinen hyvinvointi on ihmisen kokema yleinen hyvinvointi elämään ja työhön. Se luo onnellisuutta ja myönteisyyttä. Se sisältää myös kyvyn sietää epävarmuutta ja ristiriitoja. (Rauramo 2008, 11)

3 MENETELMÄT

Hypoteesina ryhmänohjaajan työstä minulla on, että työ on erityisen haastavaa. Se on käynyt vuosien myötä entistä raskaammaksi ja työläämmäksi. Ryhmänohjaajan työhön tarvitaan lisää koulutusta sekä resursseja. Ryhmänohjaajat ovat myös käyneet entistä iäkkäimmiksi.

Tein aluksi kyselytutkimuksen sekä haastattelun kyselyyn osallistuneille ryhmänohjaajille.

3.1 Tutkimuskysymys

Pyrin tutkielmassani saamaan vastauksia ryhmänohjaajan työhön liittyviin kysymyksiin ajankäytöstä, työn haastavuudesta ja resurssien riittävydestä.

Päätehtäväni tutkimuksessani on selvittää:

1. Miten ryhmänohjaajan työ koetaan?
 - a. Miten ryhmänohjaajan työ on muuttunut?
 - b. Millaisia on omia ryhmänohjaaja kohtaa työssään?
2. Miten ryhmänohjaajan työtä tulee kehittää?
 - a. Millaisilla toimilla ryhmänohjaaja kehittäisi työtään?

Tutkimuskysymykseni Pro gradu-tutkielmassani liittyvät ryhmänohjaajan työhön ja kokemukseen siitä sekä yhteisöllisyyteen.

3.2 Vastaajat

Virittäydyin tutkielmani aiheeseen ensin kyselylomakkeen avulla, jonka toimitin helmikuussa 2010 kahdellesadalle opettajalle Ammattiopisto Luovin Oulun yksikössä sekä Oulun seudun ammattiopiston Kaukovainion tekniikan ja Myllytullin yksiköissä. Sain helmikuun loppuun mennessä viisikymmentä vastausta (n=50). Vastausprosentiksi näin muodostui 25.

Valitsin kyselyni vastaajiksi ryhmänohjaajia kahdesta eri koulusta ja niissä yhteensä kolmesta eri yksiköstä Oulussa. Tällä tavalla halusin hakea erilaisia

kokemuksia eri kouluissa ja yksiköissä, mutta myös erilaisissa kouluissa. Toinen koulu edustaa erityisammattioppilaitosta ja toinen niin sanottua normaalia oppilaitosta.

3.1.1 Tutkimukseen valitut koulut

Ammattiopisto Luovin (Luovi) on suurin valtakunnallinen erityisammattioppilaitos, jonka pääpaikkana on Oulu. Opiskelijoita Luovissa on vähän vajaa 1500 sekä aikuiskoulutuksessa toiset tuhatviisisataa. Oulun yksikössä toimii mm. tekniikan ja liikenteen, matkailu-, ravitsemis- ja talousalan sekä yhteiskunta, liiketalouden ja hallinnonalat. Kaikilla, oppilaitoksen opiskelijoilla, on tarve erityiseen tukeen opintojensa ohessa. Opiskelu tapahtuu pääsääntöisesti tekemällä oppien mahdollisuuksien mukaan aidoissa työympäristöissä. Tutkinnon perusteet ovat samat kuin muissakin oppilaitoksissa suoritettuna tutkinnon. (www.luovi.fi)

Oulun seudun ammattiopisto (OSAO) on monialainen ammatillinen oppilaitos, jossa opiskelee 8500 nuorta ja aikuista. OSAO toimii kahdessatoista yksikössä Oulun seudulla ja Koillismaalla. (www.osao.fi)

OSAO:n Kaukovainion tekniikan yksikkö opiskelee rakennus-, talotekniikka- ja sähköalan opiskelijat. Oppimisympäristöinä käytetään myyntiin rakennettavia pientaloja. Yksikkö on myös valtakunnallinen Skills-valmennusyksikkö, jonka tehtävänä on yhteistyössä yritysten kanssa tukea nuorten ammatillista kehittymistä valmentautumisen ja kilpatoiminnan avulla. (www.osao.fi)

OSAO:n Myllytullin yksikkö Oulun keskustassa on monipuolinen opinahjo, jossa opiskelijoiden toiveiden huomioiminen on yksi toiminnan johtavista arvoista. Lisäksi opiskelijoita perehdytetään jo varhaisessa vaiheessa asiakaspalveluun, yrittäjyyteen ja kansainvälisyyteen. (www.osao.fi)

3.1.2 Tutkimukseen osallistujat

Kysely toimitettiin sähköpostilla noin kahdellesadalle Luovin ja OSAO:n ammattiaineen opettajalle, joiden oletettiin toimivan ryhmänohjaajina. Vastaaminen oli vapaaehtoista eikä kyselystä lähetetty ns. karhukirjettä. Vastausaikaa oli pari viikkoa. Suurin osa vastauksista tuli muutaman ensimmäisen päivän aikana. Muutama sähköpostin saanut vastasi, ettei toimi ryhmänohjaajana, eikä näin ollen vastaa kyselyyn.

3.2 Aineisto ja sen keruu

Lähetin ennen teoriataustoihin tutustumista kyselylomakkeen ryhmänohjaajina Oulussa Luovilla ja OSAOlla toimiville henkilöille. Kyselyn vastauksiin ja teoriaan tutustuttuani laadin haastattelukysymyksiä, joiden avulla haastattelen noin kymmenestä viiteentoista kyselyyn osallistuneista ryhmänohjaajista parin hengen parihaastatteluun.

Tutkimus ja haastattelu

Pääosin kvalitatiivinen tutkimus.

3.2.1 Kyselytutkimus

Pro gradu-tutkielman alkuvaiheessa laadin ryhmänohjaajille suunnatun kyselylomakkeen Ammattiopisto Luovin Oulun yksikön sekä Oulun seudun ammattiopiston Kaukovainion tekniikan ja Myllytullin yksiköiden opettajille. Kyselyitä lähetin helmikuun 19. ja 21. päivien välillä yli kahdellesadalle vastaanottajalle. Arvelin vastaanottajista vähintään noin joka toisen toimivan ryhmänohjaajina.

Valitsin nämä koulut ja yksiköt sen perusteella että kaikissa yksiköissä opiskellaan teknisiä aloja ja opettajat ovat insinööri- tai muun alemman korkeakoulututkinnon saaneita ammatillisia opettajia.

Kyselylomakkeessani (Liite 1), jonka toteutin Googlen dokumentti-ilmaisohjelmalla, kyselin ryhmänohjaajan työnkuvaan, yhteisöllisyyteen ja resurssien määrään liittyviä asioita.

Hypoteesina kyselylle oli, että ryhmänohjaajat kokevat työnsä muuttuneen ja että työ koetaan raskaaksi. Kyselyyn tuli valittua seuraavia kysymyksiä:

1. Millainen on ryhmänohjaajan työnkuva?
 - 1.1. Onko työ muuttunut ajansaatossa?
 - 1.2. Millaiseksi työ koetaan?
 - 1.3. Millaiset resurssit työhön on varattu?
2. Ryhmänohjaajan haasteet?
 - 2.1. Kokevatko ryhmänohjaajat resurssit ja korvaukset kohtuullisiksi?
 - 2.2. Millaisiin ongelmia työssä on?
3. Millaista yhteisöllisyyttä ryhmänohjaajan työssä on?
 - 3.1. Millaisia moniammatillisia verkostoja ryhmänohjaajan tukena on?
 - 3.2. Keneltä tai miltä taholta ryhmänohjaaja tarvitsisi tukea työssään?
4. Miten ryhmänohjaaja kehittäisi työtään?

Sain määrääikaan mennessä takaisin viisikymmentä vastausta (n=50).

Vastausprosentti kyselyyn on 25 prosenttia, kohderyhmän ollessa 200 viestin vastaanottajaa. Lähetysajankohdaksi tuli valittua erittäin kylmän helmikuun viikonlopun perjantai ja lauantai-ilta. Ryhmänohjaajat olivat ottaneet vastaamisen tosissaan ja suurin osa vastaajista oli käyttänyt runsaasti aikaa ja vaivaa kysymyksiin vastatessaan ja vastaukset olivat analyyttistä ja runsaita.

3.2.2 Haastattelu

Haastatteluun kutsuin touko- ja kesäkuussa 2010 kaksitoista ryhmänohjaajaa kahden hengen ryhmissä. Haastatteluun kutsutut valikoitui kyselyyn vastanneista niistä henkilöistä, jotka olivat ilmoittaneet halukkuudestaan osallistua myöhempään haastatteluun. Näistä halukkaista valitsin heidät, joilla oli kokemusta ryhmänohjaajan työstä enemmän kuin vuosi. Ehdottamani ajat eivät sopineet kaikille, joten haastattelu muodostui näistä kuudesta kahden hengen haastattelukerrasta.

Teoriaan tutustuttuani ja kyselyni vastauksien perusteella tein alla olevat kysymykset haastatteluani varten. Haastattelut nauhoitetaan ja litteroidaan myöhempää analyysia varten. Hypoteesiksi haastatteluun muodostui seuraava ajatus: Ryhmänohjaajan työ on niin haastavaa, ettei siihen saatu pätevyys ole riittävä ja työhön tarvitaan lisää resursseja.

1. Ryhmänohjaajan tehtävät? (Avoin kysymys)
 - 1.1. Mitkä ovat ryhmänohjaaja työtehtävät yleisesti kerrottuna?
 - 1.2. Mitä tarkoittaa, että kasvatustyö ja opiskelijoiden ongelmat ovat lisääntyneet?
2. Miten ryhmänohjaajan työ koetaan? (Puolistrukturoitu)
 - 2.1. Mikä työssä koetaan mielekkääksi, mikä ei?
 - 2.2. Mikä työssä kuormittaa ja miten?
 - 2.3. Millaisia resursseja työssä on käytössä?
 - 2.4. Millainen työmäärä työhön kuluu?
3. Miten työ kuormittaa ryhmänohjaajaa?
 - 3.1. Aiheuttaako työ stressiä? Millaisissa tilanteissa?
 - 3.2. Mikä työssä rasittaa eniten? Mikä työssä on turhaa?
 - 3.3. Kokeeko ryhmänohjaaja saamansa resurssit riittäviksi?
 - 3.4. Tuleeko työ vapaa-ajalle?
 - 3.5. Kokeeko ryhmänohjaaja olevansa työssään osaamisensa, jaksamisen tai omien kykyjen äärirajoilla?
4. Miten työstä selviydytään?

- 4.1. Mitkä asiat auttavat työssä?
- 4.2. Millaisia työkaluja ryhmänohjaajalla on käytössään?
- 4.3. Millaista osaamista sinulla on tai oletko hankkinut lisäosaamista johonkin työn osa-alueeseen?
- 4.4. Miten stressistä selviää?
- 4.5. Miten ryhmänohjaaja purkaa työkuormaansa?
- 5. Miten ryhmänohjaajan työtä voi kehittää?
 - 5.1. Kaipaavatko ryhmänohjaajat joitain työkaluja työhönsä?
 - 5.2. Kaipaavatko he lisäkoulutusta tai lisäosaamista johonkin?
 - 5.3. Millaisia resursseja he kaipaavat työhönsä?

3.3 AINEISTON ANALYSOINTI

Analysoin tutkimusaineistoani pääasiallisesti laadullisesti, mutta jossain määrin myös määrällisesti. Kyselylomaketta on mahdollista analysoida molemmilla tavoilla. Kyselyn laajuus ja monipuolisuus mahdollistaa laajemmankin tarkastelun, mutta otan tässä työssäni analysoitavaksi vain osan.

3.3.1 Kyselyn analysointi

Kyselyyn vastanneista viidestäkymmenestä vastaajasta yhtä lukuun ottamatta kaikki toimivat ryhmänohjaajina. Yksi vastaaja oli toiminut joskus aikaisemmin vastaavassa tehtävässä.

Kyselyni perusteella sille asettamani hypoteesi vahvistui. Ryhmänohjaajan työ koetaan haastavaksi, työlääksi ja aikaa vieväksi, mutta myös palkitsevaksi ja rikastuttavaksi. Opiskelijat ovat ryhmänohjaajien mielestä työn rikkaus, mutta myös työn rasite. Opiskelijoiden tunteminen, onnistuminen ja kehityksen seuraaminen antavat voimia, kun taas opiskelijoiden mielenterveysongelmat, erilaisten asioiden selvittelyt ja opiskelijaryhmien koko kuluttavat niitä. Eräässä vastauksessa todettiin että: ”Leipäpappina tätä työtä ei jaksakaan tehdä.”

Kyselyni yhdessä vastauksessa todettiin: ”Ryhmänohjaajan hommasta en pidä.” Rauramo (2008, 9) esimerkiksi toteaa, että työ voi parhaimmillaan olla hyvinvoinnin ja innostuksen lähde, mutta pahimmillaan se voi kuluttaa voimavarat ja viedä terveyden. Työn on vastattava ihmisen edellytyksiä ja taipumuksia. Jos ryhmänohjaaja ei pidä työstään, voisikin kysyä, mikä vaikutus sillä on hänen työmotivaatioonsa tai terveyteen. Rauramo jatkaa että, jos ihminen on työssä, jossa hän ei viihdy, hän ei saa toteuttaa itseään ja vahvuuksiaan. Etenkin, jos hän työskentelee koko ajan voimiensa äärirajoilla, voi työstä muodostua liian suuri taakka. Työn pitäisi kuormittaa sopivasti ja olla sopivan haasteellinen.

3.3.2 Haastattelun analysointi

4 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Kyselyyn vastaajat olivat enimmäkseen miehiä (58 %) ja keski-ikänsä noin 48-vuotiaita nuorimman ollessa 29-vuotias ja vanhimman 60-vuotias.

Ryhmänohjaajina he olivat toimineet 11,8 vuotta, alle vuoden kokemuksesta aina 25 kokemusvuoteen asti.

4.1 Kyselyn satoa

Kyselyyn osallistuneista suurin osa (82%) kokee, että ryhmänohjaajan työ on muuttunut haasteellisemmaksi ja työmäärä on lisääntynyt. Viisi vastaajaa (10 %) toteaa, ettei heillä ole vielä niin pitkää työkokemusta ryhmänohjaajan työstä että voisivat vastata kysymykseen. Etenkin erilainen dokumentointi on lisääntynyt valtavasti. Reilu kolmannes (38%) vastaajista kertoo, että esimerkiksi Henkilökohtaisen opetuksen järjestämistä koskevien suunnitelmien

(HOJKS) kirjaaminen vie paljon aikaa. Kaikille erityisopiskelijoille laaditaan HOJKS, mikä toimii opetuksen ja ohjaamisen työkaluna.

4.1.1 Ryhmänohjaajan työ muutoksessa

Kysyessäni ryhmänohjaajilta, miten työ on muuttunut (Liite 1, Kysymysnumero 10) heidän työuran aikana, nousi suurimmaksi vastaukseksi erilaiset dokumentointityöt (Taulukko 1), eikä kaikkien kirjaamisten merkitystä edes ymmärretä. Eräs vastaaja kiteyttää ajatuksen näin:

”...Nykyään ei riitä se, että hoitaa ryhmänsä työmarkkinoille, tilastointi ja muu paperityö on lisääntynyt. Senkin vielä tekisi, mutta paperityön merkityksestä en ole samaa mieltä” (vastaaja 4)

Toinen vastaus.

”... Pitää olla todellinen ekspertti, että selviää näistä atk-ohjelmien käytöstä kun kirjaa Wilmaan [Sähköinen poissaolojärjestelmä] poissaoloja, tekee päiväkirjaa, kirjaa näyttöjen arviointeja, tekee topp-rekisteriin työssäoppimissopimuksia, Priimukseen [Primus-ohjelma] Hojks-suunnitelmia ja katsoo Kurresta lukujärjestyksiä.Huh huh....” (Vastaaja 7)

Taulukko 1. Ryhmänohjaajien vastauksia työnkuvan muuttumisesta vuosien aikana.

38 %	Erilainen dokumentointityö on lisääntynyt. (Sähköiset järjestelmät, kirjaamiset, seuranta, raportointi, kyselyt)
32 %	Erilaiset opiskelijoiden ongelmat ovat lisääntyneet. (Mielenterveysongelmat, oppimisvaikeudet)
24 %	Työmäärä on lisääntynyt.
16 %	Kasvatustyö on lisääntynyt.
12 %	Ei ole tarpeeksi kokemusta kommentoimaan asiaa.

8 %	Yhteistyö kotiin on lisääntynyt.
6 %	Poissaolojen seuraaminen lisääntynyt.
4 %	Aikaa ei ole riittävästi opiskelijoille.

Ryhmänohjaajien vastauksista nousi esille myös erilaiset opiskelijoiden omien ongelmien lisääntyminen ja niihin puuttuminen.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA, LUOTETTAVUUS

Tutkimuksen luotettavuutta on tarkasteltu alusta alkaen. Koska itse toimin myös ryhmänohjaajana on ollut suuri vaara että tukeudun tutkimuksessani liikaa omaan näkemykseeni ryhmänohjaajan työstä, haasteista ja kehitystarpeista.

Vastaajilla oli mahdollisuus joko vastata kyselyyn tai jättää vastaamatta, mutta onko mahdollista että kyselyyn vastasivat vain ne, joilla oli negatiivisia ajatuksia ryhmänohjaajan työstä?

6 PROSESSIN ANALYYSI

Lähdin tutkimustyöhöni innolla. Kyselyt saatuani ja niitä analysoidessani vauhtini vähän hidastui, ehkä siksi, että minulla olisi silloin muitakin opintoja menossa tai työmäärän suuruus yllätti perusteellisesti.

Kantapään kautta koettuna tein työn moneen kertaan. Lähdin liikkeelle aivan eri teoriataustoista kuin, mihin lopulta tutkimuksessani päädyin.

Vertaistuki on ollut erityisen antoisaa. Se on kehittänyt omaa työtä, kun on nähnyt muiden työskentelyä ja saanut kommentteja.

Pyrin olemaan objektiivinen ja luotettava tulosten analysoidessa kuin materiaalin keräämisessäkin.

7 LÄHTEET

Hakala, L., Haapala, A., Järvinen, P. & Strand, T. (Toim.) 2007. Ideoita ja välineitä ammattiopiston ryhmänohjaukseen. RO-OPE. Helsinki: Kuntoutussäätiö. http://www.edu.fi/teemat/opo/esr/RO_OPE.pdf

Kantola, Alli. 2001. Kohtaamisen aika. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy.

Koivumäki, Jaakko. 2008. Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma. Tutkimus luottamuksen ja yhteisöllisyyden rakentumisesta ja merkityksestä muuttuvissa valtion asiantuntijaorganisaatioissa. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Tampereen yliopistopaino Oy: Tampere.

Laitinen, Airi & Hirvonen, Raija. 2006. Moniammatillinen toiminta yhteisöllisen opettajuuden kehittäjänä. Teoksessa Hannu Kotila (Toim.) Opettajana ammattikorkeakoulussa. s. 42-55 Helsinki: Edita Publishing Oy.

Laki ammatillisesta koulutuksesta 21.8.1998/630.
<http://www.su.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980630>

Mattessich, P., Murray-Close, M. & Monsey, B. 2004. Collaboration: What Makes It Work. Second Edition. Featuring The Wilder Collaboration Factors Inventory. A Review of Research literature on factors influencing successful collaboration. Saint Paul, USA: Wilder Publishing Center.

Raina, Liisa. 2003. Kohti uutta koulua. Teoksessa Hannu Haapaniemi, Rauno Haapaniemi, Paula Moilanen, Liisa Raina & Tiina Suojanen-Saari. 2003.

Karttakepin kuolema. Kokemuksia vuorovaikutteisista kasvatus- ja opetusmenetelmistä. s.10-43 Arator oy: Hämeenlinna.

Rauramo, Päivi. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita prima oy.

Rautiainen, Matti 2008. Keiden koulu? Aineenopettajiksi opiskelevien käsityksiä koulukulttuurin yhteisöllisyydestä. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House.

Tynjälä, P. 1999. Oppiminen tiedonrakentamisena: konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita. Helsinki: Kirjayhtymä.

9 LIITTEET

Liite 1 Ryhmänohjaajille helmikuussa 2010 toimitettu kyselylomake
<http://spreadsheets.google.com/viewform?formkey=dHFFZTFtM3ZlZFRQU0NBVS1kQXBobHc6MA>

Liite 2 Haastattelukysymykset